

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nurul Kamila Syagifa^{1*}, Isep Amas Priatna²
Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia
Email : nurulkamilas79@gmail.com¹, dosen01629@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 21,356 + 0,507 X_1$ dan nilai t-hitung $> t$ -tabel ($5,023 > 2,002$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan regresi $Y = 17,257 + 0,632 X_2$ dan nilai t-hitung $> t$ -tabel ($7,244 > 2,002$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Secara simultan, work-life balance dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,945 + 0,265 X_1 + 0,506 X_2$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($33,139 > 3,160$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_3 diterima.
Kata Kunci: *Work-Life Balance*; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance and work motivation on employee performance at PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample used in this study was 60 respondents. Data collection used a questionnaire with a Likert scale. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analyses, and hypothesis testing through t-tests and F-tests. The results of the study indicate that partially, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 21.356 + 0.507 X_1$ and a calculated t-value $> t$ -table ($5.023 > 2.002$) with a significance of $0.00 < 0.05$. Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work motivation also has a positive and significant effect with the regression equation $Y = 17.257 + 0.632 X_2$ and the calculated t-value $> t$ -table ($7.244 > 2.002$) with a significance of $0.00 < 0.05$. So, H_0 is rejected and H_2 is accepted. Simultaneously, work-life balance and work motivation have a significant effect on employee

Article History

Received: Agustus 2025
Reviewed: Agustus 2025
Published: Agustus 2025

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

performance with the regression equation $Y = 11.945 + 0.265 X1 + 0.506 X2$ and the calculated F value $> F$ table ($33.139 > 3.160$) with a significance of $0.00 < 0.05$. So, H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: *Work-Life Balance; Work Motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan logistik saat ini dihadapkan pada tantangan yang kian kompleks dan dinamis dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat. Permintaan untuk layanan logistik yang efisien dan cepat meningkat seiring dengan pertumbuhan *e-commerce*, yang memicu persaingan ketat di industri ini. Banyak perusahaan logistik berjuang untuk mengelola rantai pasokan yang rumit, menghadapi masalah seperti keterlambatan pengiriman, biaya operasional yang tinggi, dan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, mengingat tekanan waktu dan beban kerja yang berat dapat berdampak negatif terhadap motivasi serta kinerja karyawan, perusahaan logistik perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta memberikan motivasi yang tepat untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam menjalankan operasi sehari-hari. Tenaga kerja yang terampil dan terlatih adalah fondasi dari keberhasilan setiap perusahaan logistik. Dalam konteks ini, penelitian tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam industri logistik menjadi penting. Perusahaan logistik harus memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kompeten dan terampil untuk mengatasi tantangan yang muncul, sekaligus mampu memelihara kesejahteraan serta motivasi kerja karyawan. Aspek-aspek seperti peningkatan kinerja, *work-life balance*, dan motivasi kerja menjadi perhatian utama karena berpengaruh langsung pada produktivitas, retensi, dan reputasi perusahaan.

PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi merupakan salah satu pusat distribusi penting di Indonesia yang menangani penyimpanan, pengemasan, dan pengiriman produk kepada pelanggan di berbagai wilayah. Sebagai bagian dari ekosistem logistik Lazada, perusahaan ini memiliki peran krusial dalam memastikan pengiriman yang cepat dan tepat waktu. Namun, dalam praktiknya, operasional di gudang sering kali menghadapi periode puncak pesanan yang menuntut karyawan bekerja dengan intensitas tinggi dan jam kerja yang padat. Kondisi ini dapat menimbulkan kesulitan bagi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya berkurangnya waktu istirahat, berkurangnya interaksi dengan keluarga, atau terganggunya aktivitas pribadi.

Di sisi lain, faktor motivasi kerja juga menjadi isu yang perlu diperhatikan. Ketika beban kerja tinggi tidak diimbangi dengan penghargaan yang memadai, peluang pengembangan karier yang jelas, atau lingkungan kerja yang mendukung, semangat kerja karyawan dapat menurun. Karyawan yang merasa kurang dihargai cenderung mengalami penurunan loyalitas dan produktivitas. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, *work-life balance* dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi. Fenomena ini perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi

yang tepat dalam meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan kesejahteraan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Purba et al. (2023) Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, koordinasi, integrasi, pembagian tugas secara profesional dan proporsional, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam konteks ini, manajemen dapat dipahami sebagai sebuah seni, yang mencakup cara atau pendekatan untuk mengelola serta mengarahkan sumber daya guna mencapai tujuan tertentu. Sementara itu Margery & Seri (2023) menyatakan bahwa manajemen meliputi berbagai aktivitas seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Sejalan dengan itu, Krisnandi et al. (2020) menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu seni dan/atau proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pemaparan definisi dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian seluruh sumber daya organisasi secara terpadu guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut George R. Terry, sebagaimana dikutip oleh Wijayanti & Wicaksana (2023) fungsi-fungsi manajemen terdiri dari beberapa komponen, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*) : Perencanaan merupakan proses penentuan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam tahap ini, beberapa aspek harus diidentifikasi, termasuk pemahaman dan penetapan tujuan, peramalan kondisi yang mungkin terjadi di masa depan, penetapan kebijakan dan prosedur yang harus diikuti, serta prediksi mengenai kemungkinan hasil dari berbagai peristiwa.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) : Pengorganisasian adalah aktivitas manajerial yang bertujuan untuk mengelompokkan individu, menetapkan wewenang, tugas, fungsi, dan tanggung jawab masing-masing individu, sehingga seluruh aktivitas dapat berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pelaksanaan/ Pengarahan (*Actuating*) : Pelaksanaan atau pengarahan adalah proses transformasi rencana menjadi tindakan konkret yang dapat mewujudkan tujuan. Apabila dilaksanakan dengan baik, proses ini akan memberikan nilai yang signifikan.
4. Pengawasan/ Evaluasi (*Controlling*) : Pengawasan atau evaluasi adalah proses yang melibatkan pengamatan, pencatatan, pemberian penjelasan, petunjuk, bimbingan, perbaikan kesalahan, serta memastikan bahwa kegiatan berlangsung sesuai dengan harapan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prayogi et al. (2020) sumber daya manusia atau SDM adalah aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi, baik yang formal maupun tidak formal. Kehadiran SDM memungkinkan organisasi untuk berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya. Karena itu, pengembangan SDM sangat penting, terutama jika karyawan yang dimiliki organisasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dan menghasilkan keuntungan. Dalam konteks ini, sektor bisnis perlu memahami bahwa SDM adalah bagian yang sangat berharga dalam struktur organisasi. Menurut Tutus et al. (2022) manajemen SDM adalah proses yang

mencakup beberapa hal seperti merekrut karyawan, memberikan pelatihan, mengevaluasi kinerja mereka, serta memberikan kompensasi, termasuk mengelola hubungan kerja, aspek kesehatan dan keselamatan kerja, serta memastikan adilnya lingkungan kerja. Sementara itu, Babullah (2024) manajemen SDM adalah penerapan beberapa fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian terhadap semua kegiatan yang berkaitan dengan SDM. Proses ini mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, hingga proses lain seperti promosi, demosi, mutasi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan. Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pengelolaan dan pengaturan terhadap SDM dalam organisasi, agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Lebih lanjut, menurut Hasibuan dalam Hidayat & Anwar (2023) fungsi operasional dalam Manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. Pengadaan - Merupakan proses yang meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi.
2. Pengembangan - Mengacu pada kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Program pengembangan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Kompensasi - Merupakan pemberian imbalan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial maupun non-finansial sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Prinsip utama dalam pemberian kompensasi adalah keadilan dan kelayakan, yang mencakup pemenuhan kebutuhan dasar, kepatuhan terhadap kebijakan upah minimum, serta kesesuaian dengan standar internal dan eksternal organisasi.
4. Pengintegrasian - Menggambarkan proses penyelarasan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawan, guna menciptakan sinergi dan kerja sama yang harmonis serta saling menguntungkan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sekaligus membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif.

Work-Life Balance

Menurut Wijaya (2020) *work-life balance* adalah sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal penggunaan waktu serta keterlibatan psikologis terhadap peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti bersama pasangan, anak, keluarga, teman, dan masyarakat. Selain itu, tidak ada konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mungkin orang yang bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan lebih perhatikan kesehatan mentalnya daripada mengejar kekayaan. Menurut Saputra & Masdupi (2025) *work-life balance* adalah keadaan di mana seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa harus mengorbankan salah satunya. Menurut Ibrahim (2024) *work-life balance* sering diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan dengan kepentingan serta aktivitas di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, kesehatan, dan kehidupan sosial.

Menurut McDonald dalam Rondonuwu et al. (2020) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Berikut penjelasannya:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) - Ini berkaitan dengan cara seseorang mengatur waktu antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan, seperti berkumpul dengan

keluarga atau melakukan hal-hal sosial. Keseimbangan tidak tercapai jika salah satu bagian mendominasi dan mengurangi waktu untuk bagian lainnya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) - Ini menunjukkan sejauh mana seseorang terlibat secara fisik maupun emosional dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan dianggap tercapai jika seseorang terlibat secara aktif dan seimbang dalam kedua aspek tersebut.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) - Ini menggambarkan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini tercapai ketika kedua hal tersebut mampu memenuhi kebutuhan profesional dan pribadi secara seimbang.

Motivasi Kerja

Menurut Handoko dalam Simamora (2022) motivasi dipahami sebagai suatu dorongan emosional yang menggerakkan individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Isma Ulfaturrosida dalam Brilliantia & Swasti (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai faktor pendorong yang menggerakkan karyawan untuk bertindak dan memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Asmalah & Yudho (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hubungan industrial, yang berperan dalam proses pembinaan, pengembangan, serta pengarahan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Selanjutnya, Hizbul Muflihah (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang memengaruhi munculnya dorongan, arah, dan keberlanjutan perilaku individu yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Motivasi tersebut terbentuk dari sikap karyawan dalam merespons berbagai situasi kerja yang dihadapi.

Adapun menurut Maslow dalam Gunawan et al. (2020) tingkat motivasi kerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (fisik): Meliputi pemenuhan kebutuhan dasar seperti pemberian gaji, bonus, tunjangan transportasi, makanan, serta fasilitas penunjang lainnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman: Mencakup jaminan terhadap keamanan dan keselamatan kerja, seperti jaminan sosial, tunjangan kesehatan, dana pensiun, serta perlindungan melalui asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial: Berkaitan dengan interaksi sosial dan keinginan untuk diterima, dihargai, serta menjalin hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan: Merujuk pada pengakuan atas kemampuan dan kontribusi individu, serta rasa dihormati oleh rekan kerja maupun atasan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sudaryono dalam Wismawan & Luturlean (2022) kinerja adalah tingkat kerja yang bisa diukur, yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja bisa diukur melalui beberapa cara seperti mengerjakan tugas dengan baik dan benar, mematuhi prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif, menjaga kualitas kerja, berperilaku sopan, serta mampu menyesuaikan diri dengan peningkatan tuntutan pekerjaan. Menurut Sartika et al. (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Nurdin et al. (2023) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang ilmu yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Robbins dalam Lie & Siagian (2020) kemampuan kerja seorang karyawan bisa dinilai melalui lima indikator, yaitu:

1. Kualitas - Kualitas kerja menunjukkan seberapa baik tugas diselesaikan oleh karyawan. Ini dinilai dari apakah hasil kerja sesuai dengan standar dan apakah tugas dilakukan dengan baik sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
2. Kuantitas - Indikator ini mengukur seberapa banyak hasil kerja yang berhasil dicapai. Dapat dihitung dari jumlah unit produksi atau siklus tugas yang selesai dalam waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu - Ketepatan waktu mencerminkan sejauh mana tugas selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Aspek ini fokus pada keselarasan antara waktu penyelesaian tugas dan hasil yang dihasilkan, agar waktu digunakan dengan baik untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas - Efektivitas artinya seberapa baik sumber daya seperti bahan, teknologi, uang, dan tenaga kerja digunakan untuk menghasilkan output yang maksimal dari setiap unit sumber daya tersebut.
5. Kemandirian - Kemandirian menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sendiri sesuai dengan komitmennya. Selain itu, indikator ini juga mencerminkan tingkat tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta tugas yang diberikan.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lukmiati et al. (2020) *work-life balance* merupakan sejauh mana individu dapat terlibat dan merasa puas dalam menjalankan peran mereka baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan, tanpa menimbulkan konflik antara keduanya. Septya & Dwi (2020) menambahkan bahwa *work-life balance* berperan dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dan menurunkan tingkat absensi. Dengan demikian, kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menciptakan kenyamanan, ketahanan, serta kebahagiaan dalam bekerja, karena individu dapat mengelola waktu secara tepat. Sementara itu, menurut Mundung et al. (2022) kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai suatu representasi dari tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi, sebagaimana tercermin dalam strategi dan perencanaan yang telah dirumuskan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Ketika individu mampu menjalankan peran dalam kehidupan pribadi dan profesional secara seimbang tanpa adanya konflik, maka akan tercipta perasaan puas, nyaman, dan betah dalam lingkungan kerja. Kondisi ini berkontribusi terhadap penurunan tingkat stres, absensi, serta keinginan untuk mengundurkan diri, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Keseimbangan tersebut secara tidak langsung memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena karyawan yang sehat secara emosional dan psikologis cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam mendukung visi dan misi organisasi.

Menurut Angela & Setia (2023) organisasi yang mendukung terciptanya *work-life balance* akan mampu membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Work-life balance* dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila benar-benar diimplementasikan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dengan demikian, *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi muncul dari adanya kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dan dorongan dari keinginan pribadi yang diarahkan pada tujuan untuk merasa puas. Proses motivasi dimulai dengan mengenali kebutuhan tersebut. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda, sehingga motivasi kerja yang dimilikinya juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka akan memengaruhi kinerjanya. Menurut Lie & Siagian (2020) kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang yang dilihat dari aspek kualitas dan jumlah dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini merupakan hasil dari komposisi antara kemampuan individu, tingkat usaha yang dilakukan, serta peluang yang ada, yang secara keseluruhan dapat dinilai melalui hasil kerja yang dihasilkan. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan langsung dan penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang berasal dari kebutuhan dan dorongan individu berperan sebagai penggerak semangat kerja untuk mencapai kepuasan. Karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda, maka tingkat motivasinya pun berbeda, dan hal ini memengaruhi seberapa besar usaha yang diberikan dalam menjalankan tugas. Ketika motivasi kerja tinggi, karyawan cenderung bekerja dengan usaha maksimal, mengoptimalkan kemampuan mereka, dan memanfaatkan peluang kerja dengan baik. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas dan jumlah hasil kerja, yang pada akhirnya mencerminkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Brilliantia & Swasti (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi prestasi karyawan. Motivasi bisa diartikan sebagai energi atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan untuk bekerja dan memberikan hasil terbaiknya demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, motivasi yang tepat dapat membawa dampak signifikan pada kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

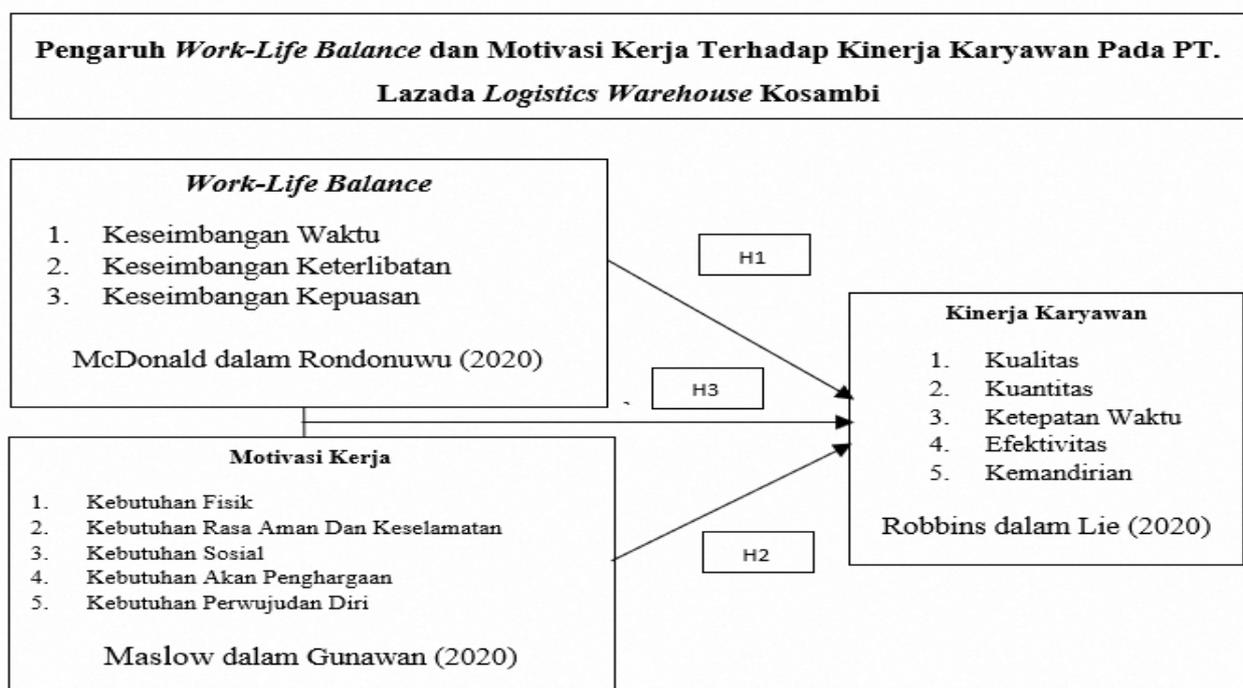
Menurut Nurendra dalam Prayogi et al. (2020) *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dari sudut pandang karyawan, keseimbangan ini diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur tugas pekerjaan serta tanggung jawab dalam kehidupan pribadi atau keluarga. Sementara itu, pandangan perusahaan terhadap *work-life balance* berbeda, yaitu sebagai suatu kondisi yang memungkinkan terciptanya dan didukungnya budaya kerja yang berorientasi pada pekerjaan di lingkungan organisasi. Sedangkan, menurut Sedarmayanti dalam Sari et al. (2022) motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan agar mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang sudah bekerja disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah proses yang tidak bisa dilihat langsung, tetapi bisa dipahami dari tindakan dan perilaku seseorang, sehingga motivasi dianggap sebagai konstruksi batin. Menurut Juniarti & Putri (2021) kinerja adalah hasil yang telah dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja tersebut dilakukan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan nilai moral dan tanggung

jawab yang diberikan kepada seseorang. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki keterkaitan yang erat terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan mengatur kewajiban kerja dan tanggung jawab pribadi secara seimbang, sehingga menciptakan kenyamanan dan stabilitas emosional. Kondisi ini menjadi fondasi bagi munculnya motivasi kerja, yaitu dorongan batiniah yang mendorong individu bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika motivasi kerja tumbuh dengan kuat, karyawan akan terdorong untuk bertindak secara produktif, bertanggung jawab, dan beretika dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kombinasi antara keseimbangan hidup dan dorongan motivasional ini secara langsung mendukung pencapaian hasil kerja yang maksimal, legal, dan sesuai dengan nilai moral serta tujuan organisasi.

Work-life balance dan motivasi kerja sama-sama memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka tidak hanya merasa lebih bahagia dalam menjalani tugas sehari-hari, tetapi juga lebih siap menghadapi berbagai tantangan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua hal tersebut secara bersamaan agar bisa mencapai hasil yang terbaik dalam hal kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta didukung oleh motivasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan bisa menyebabkan penurunan kinerja di PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi.

H3 : Diduga ada pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi

Berdasarkan analisis kondisi *work-life balance* dan motivasi kerja di PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi, terlihat bahwa kedua faktor ini saling berhubungan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga penting untuk menyusun kerangka berpikir yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Adapun kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mempelajari pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data primer didapatkan melalui kuesioner dengan skala Likert dari 60 orang responden yang bekerja di PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi, dengan metode sampling jenuh. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data kemudian dianalisis dengan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Untuk menguji pengaruh parsial dan simultan, digunakan analisis berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 5%. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 32 orang atau 53,3%, sedangkan responden perempuan berjumlah 28 orang atau 46,7%. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Berdasarkan usia, sebanyak 43 responden atau 70,0% berusia di bawah 25 tahun, sementara 17 responden atau 30,0% termasuk dalam kategori usia 25 tahun ke atas. Dengan demikian, mayoritas responden berada pada rentang usia di bawah 25 tahun. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK mendominasi penelitian ini dengan jumlah 40 orang atau 66,7%, diikuti oleh responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 12 orang atau 20,0%, serta diploma sebanyak 8 orang atau 13,3%

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.53977765
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.101
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.164

Sumber : Output SPSS versi 27 (2025)

Hasil pada Tabel 1. menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,164 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>Work-Life Balance</i>	.227	4.404
	Motivasi Kerja	.227	4.404

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 27 (2025)

Hasil yang disajikan pada Tabel 2. nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) tercatat sebesar 4,404 berada dibawah batas toleransi maksimal 10. Sementara itu, nilai tolerance yang diperoleh sebesar 0,227 melebihi batas minimum 0,1. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolineritas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.753	1.583		3.634	.001
	X1	-.096	.097	-.253	-.993	.325
	X2	.039	.103	.097	.380	.705

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Output SPSS versi 27 (2025)

Hasil pada Tabel 3. uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 (0,325) dan X2 (0,705) yang kedua nya berada di atas ambang 0,05. Oleh karena itu, model regresi ini dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b		Adjusted R Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Model	R	R Square		
1	.734 ^a	.539	3.66879	2.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Work life balance*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 27 (2025)

Nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU) diambil dari table 4. Durbin-Watson. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang (n = 60) dan dua variabel bebas (k = 2), diperoleh nilai dL sebesar 1,5144 dan dU sebesar 1,6518. Dari tabel tersebut, diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) sebesar 2,001. Karena nilai dU < DW < 4 - dU (1,6518 < 2,001 < 2,3482), maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam data tersebut.

Uji Analisis Regresi

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.945	3.580		3.336	.001
	<i>Work Life Balance</i>	.265	.094	.288	2.812	.007
	Motivasi Kerja	.506	.094	.552	5.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 27 (2025)

Dalam Tabel 5. persamaan regresi $Y = 11,945 + 0,265 X_1 + 0,506 X_2$ menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari *work-life balance* dan motivasi kerja, kinerja karyawan berada di angka 11,945. Setiap peningkatan satu unit *work-life balance* akan membuat kinerja meningkat sebesar 0,265 poin, sedangkan setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,506 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial dianalisis menggunakan uji statistik t. Dengan kata lain, uji t digunakan untuk menguji kontribusi individual suatu variabel bebas terhadap variasi variabel terikat. Nilai t tabel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t (\alpha/2 : n - k - 1) = t (0,05/2 : 60 - 2 - 1) = t (0,025 : 57) = 2,002.$$

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t) Variabel *Work-Life Balance* (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.356	3.812		5.602	.000
	<i>Work Life Balance</i>	.507	.101	.551	5.023	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji yang tercantum pada Tabel 6. nilai t hitung adalah 5,023 yang secara statistik lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,002. Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi kritis 0,050. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.257	3.218		5.363	.000
	Motivasi Kerja	.632	.087	.689	7.244	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 27 (2025)

Hasil pengujian yang terlihat pada Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,244 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 2,002. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,050, sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis dua (H2) diterima, artinya motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel dependen bersama seluruh variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan. Dalam pelaksanaannya, nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Pada penelitian ini, nilai F tabel dengan derajat kebebasan ($k : n - k - 1$) dihitung sebagai $F(2 : 60 - 2 - 1)$ atau $F(2 : 57)$, yang menghasilkan nilai sebesar 3,16.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.961	2	448.480	33.319	.000 ^b
	Residual	767.223	57	13.460		
	Total	1664.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, *Work Life Balance*

Sumber : Output SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8. nilai F hitung adalah 33,319 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,16. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari batas kritis 0,050. Hal ini memperkuat kebenaran temuan penelitian. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H3) diterima, yang menunjukkan bahwa secara bersamaan, *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *work-life balance* (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar 5,023 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,002, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,050, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja seseorang di tempat kerja. Karyawan yang memiliki waktu cukup untuk keluarga, istirahat, dan

aktivitas pribadi biasanya lebih fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya karena tidak mengalami konflik antara peran pribadi dan pekerjaan. Selain itu, penerapan *work-life balance* secara efektif dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang memberikan fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, serta budaya kerja yang mendukung kesejahteraan emosional karyawan akan lebih mungkin memiliki tenaga kerja yang produktif.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Brilliantia & Swasti (2023) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Ulfah (2024) juga mendukung hasil ini, dengan menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Artinya, keberhasilan operasional perusahaan logistik seperti PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi tidak hanya ditentukan oleh efisiensi sistem, tetapi juga oleh upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan hidup karyawan.

Secara lebih mendalam, *work-life balance* berfungsi untuk mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, sekaligus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalokasikan waktu dan energi secara optimal antara tugas pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, karyawan yang mampu mengelola keseimbangan tersebut cenderung menunjukkan tingkat konsentrasi dan motivasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung adalah 7,244, yang lebih besar dari t tabel 2,002. Nilai signifikansi 0,000 juga lebih rendah dari ambang batas 0,050. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi kontribusinya dalam mencapai kinerja yang baik.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Joko et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Sari et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berkorelasi positif dengan inisiatif kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dalam konteks PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi, perhatian terhadap aspek motivasional menjadi sangat penting, mengingat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan demotivasi jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan insentif yang memadai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target. Faktor-faktor seperti penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, rasa aman dalam bekerja, serta hubungan sosial yang baik di tempat kerja, merupakan elemen penting yang dapat membentuk motivasi. Ketika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, maka mereka lebih bersedia untuk bekerja keras, menunjukkan inisiatif, dan mempertahankan kualitas kerja. Secara keseluruhan, motivasi kerja merupakan faktor krusial yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam tugasnya. Namun, agar pengaruhnya efektif terhadap kinerja, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memperhatikan keseimbangan beban kerja dan kebutuhan personal karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), ditemukan bahwa variabel *work-life balance* dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai F hitung sebesar 33,319 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,16, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas kritis 0,050. Oleh karena itu, kedua variabel independen tersebut secara bersamaan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian ini konsisten dengan studi Wismawan & Luturlean (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, studi oleh Pratiwi & Silvanita (2020) juga menunjukkan bahwa kombinasi kebijakan *work-life balance* yang efektif dan tingkat motivasi yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan karyawan. Temuan ini memberikan bukti bahwa kinerja karyawan bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai aspek psikologis dan lingkungan kerja. *Work-life balance* menciptakan fondasi stabil bagi kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan, sementara motivasi kerja menjadi penggerak yang mendorong individu untuk berkinerja tinggi. Karyawan yang merasa diperhatikan keseimbangan hidupnya dan diberi motivasi yang tepat akan lebih bersemangat, loyal, dan berkinerja optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta peningkatan motivasi kerja dalam rangka mendorong kinerja yang optimal. Organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang komprehensif dan mendukung kedua aspek tersebut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta motivasi kerja mempunyai dampak positif yang besar terhadap hasil kerja karyawan. Jika seseorang bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka mereka bisa mengatur waktu dengan lebih baik, lebih termotivasi, dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sebaliknya, jika keseimbangan ini tidak terpenuhi, maka bisa terjadi rasa lelah, stres, serta penurunan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi terdiri dari kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik, keamanan, kebutuhan sosial, rasa dihargai, serta keinginan untuk berkembang, hal ini bisa mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Di PT. Lazada Logistics Warehouse Kosambi, karyawan yang memiliki keseimbangan pekerjaan dan kehidupan serta motivasi kerja yang baik cenderung lebih produktif, tepat waktu, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-karyawan, seperti penerapan jam kerja fleksibel, pengaturan shift yang lebih manusiawi, serta pemberian kesempatan kerja jarak jauh (remote atau hybrid) pada kondisi tertentu. Selain itu, penting untuk memberikan ruang pengembangan diri melalui pelatihan, promosi, atau penugasan yang menantang, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengasah potensi dan meningkatkan kompetensi. Lingkungan kerja yang positif dan apresiatif juga akan mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian hanya fokus pada satu perusahaan dan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner, sehingga hasilnya belum bisa digunakan untuk berbagai perusahaan secara

umum. Penelitian berikutnya diharapkan dapat meneliti perusahaan yang jenisnya sama dengan menerapkan metode lain agar hasilnya lebih lengkap dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Angela, P. T., & Setia, S. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Star Concord Indonesia Branch Surabaya Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Star Concord Indonesia Cabang Surabaya. *Costing: Journal Of Economics, Business and Accounting*, 7(1), 313-320. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5580>
- Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan nimbustop di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1497-1504. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2668>
- Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). The Influence of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Pelindo Marine Service Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan di PT Pelindo Marine Service. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 1033-1042. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6636>
- Fitrah, N. I., & Prasetyo, B. W. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderisasi Oleh Kompensasi Pada PT. XYZ Konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4, 1-18.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA- ITH Ekonomika*, 3(1), 1-12.
- Harahap, F. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI). *UNNIMA*.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF (Jurnal Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 2, 392-401. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Hizbul Muflihah, M. (2024). Motivasi Kerja (Sutarman, Ed.). Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Ibrahim, R. (2024). *Mengelola Work-Life Balance dan Integritas dalam Meningkatkan Kinerja Dosen* (A. Lukman & Samdin, Eds.; 1st ed.). CV. Eureka Media Aksara
- Joko, Tiarpuspa, & Ikhwan, H. (2022). Efek Peningkatan Quality Of Work Life Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(3), 10515-10524. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3465/http>
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Buku Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja (W. Kurniawan, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, edi. (2020). Pengantar Manajemen (Melati, Ed.). LPU-UNAS.

- Lie, F. T., & Siagian, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planne. *AGORA*, 6(1), 1-6.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3). https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Margery, E., & Seri, dan. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 1(2). <https://doi.org/10.51622/jbm.v1i2.1991>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa. In *Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 3).
- Nurudin, M. A., Erislan, & Raml, S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan (R. Sahabuddin, Ed.)
- Pratiwi, P. D., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123- 131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2020). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Purba, S., Rangkuti, I., & Budidaya, S. (2023). Strategi Manajemen Pemasaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Antusiasme Calon Peserta Didik Baru Di Sekolah MTSS Nurul Ilmi Desa Pantai Gemi Kecamatan Stabat. In *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan* (Vol. 9).
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS*, 3(9), 126-137. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4268>
- Rondonuwu, A. F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2020). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). Work-Life Balance di Dunia Kerja (1st ed.). PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 148-153.
- Sartika, D., Nugroho, R. D., & Elliska, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laris Indo Sukses Gemilang Tangerang Selatan. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i2.10988>
- Septya, V., & Dwi, K. (2020) Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). *J-LEE (Jurnal Of Law, Economics and English)*, 82-106.
- Simamora, J. A. (2022). Analisis Pengaruh Work Life Balance , Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2, 132-141.
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI*, 21(1a-2), 211- 220. <https://doi.org/10.34208/jba.v21i1a-2.758>

- Tutus, N., Handoko, P., Susbiyani, A., & Nyoman Putu Martini, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Online) JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 2022-2181.
<https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10879>
- Ulfah, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Global Jakarta. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 3(1), 2024.
<https://doi.org/https://www.jurnal.stiakdmerauke.ac.id>
- Wicaksana, S. A., & Pia, A. A. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2).
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Wijayanti, N., & Wicaksana, F. (2023). Implementasi Fungsi Manajemen George R Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 30-43. <https://doi.org/10.21776/ub.jcerdik.2023.003.01.04>
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT. Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1.
- Wismawan, H. M., & Luturlean, S. B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 887-892.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6636>